

**Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение
«Средняя общеобразовательная школа №1
с углубленным изучением отдельных предметов»
города Губкина Белгородской области**

**Информация о методике наставничества в
МАОУ «СОШ №1 с УИОП»**

В своей деятельности по организации наставничества и шефства муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа № 1 с углубленным изучением отдельных предметов» города Губкина Белгородской области (далее – МАОУ «СОШ № 1 с УИОП») руководствуется действующим законодательством Российской Федерации, нормативно-правовыми актами Министерства просвещения Российской Федерации, департамента образования Белгородской области, приказами управления образования администрации Губкинского городского округа, Положением о наставничестве и шефстве в МАОУ «СОШ №1 с УИОП». МАОУ «СОШ № 1 с УИОП» реализует среди обучающихся следующие Модели наставничества,:

- «ученик – ученик»,
- «класс – класс»,
- «ученик – класс»,
- «группа – ученик».

Формы наставничества, реализуемые в МАОУ «СОШ № 1 с УИОП» среди обучающихся:

- индивидуальное наставничество – за наставником закрепляется один наставляемый;
- групповое наставничество – наставник руководит группой наставляемых;
- коллективно-индивидуальное наставничество – наставничество над одним наставляемым осуществляет коллектив (группа) обучающихся;
- коллективно-групповое наставничество – наставничество одного класса (коллектива, группы обучающихся) над другим классом (группой обучающихся).

Портрет наставника – активный обучающийся уровня основного и/ли среднего общего образования, обладающий

лидерскими и организаторскими качествами, нетривиальностью мышления, демонстрирующий высокие образовательные результаты; победитель школьных, муниципальных, региональных олимпиад, конкурсов, соревнований; лидер класса / параллели, принимающий активное участие в жизни школы (конкурсы, театральные постановки, общественная деятельность, внеурочная деятельность); участник муниципальных, региональных, всероссийских организаций или объединений с активной гражданской позицией.

Портрет наставляемого – социально/ценностно дезориентированный учащийся низшего по отношению к наставнику уровня обучения, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива; обучающийся с особыми образовательными потребностями – например, увлеченный определенным предметом ученик, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов.

Проблемы обучающегося МАОУ «СОШ № 1 с УИОП», решаемые с помощью наставничества:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость, отсутствие качественной саморегуляции;
- отсутствие осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- невозможность качественной самореализации в рамках стандартной школьной программы;
- отсутствие условий для формирования активной гражданской позиции;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- конфликтность, неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- отсутствие условий для формирования метапредметных навыков и метакомпетенции;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;

- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.

Целью наставничества в МАОУ «СОШ №1 с УИОП» является – передача обучающимся ответственности за обучение и активное участие в жизни образовательной организации и организация эффективной взаимной поддержки по формированию активной жизненной и гражданской позиций, обучению рефлексии, освоению социальных и коммуникационных компетенций.

Задачи наставничества:

- помогать осваивать культуру и правила поведения в школе, принимать традиции коллектива (класса, школы);
- вовлекать наставляемого с учетом его индивидуальных склонностей в общественную жизнь школы;
- формировать нравственные принципы, чувство долга и ответственности, добросовестное отношение к любой деятельности;
- создавать условия для максимального раскрытия индивидуальных возможностей каждого ребенка;
- всесторонне развивать ответственность, имеющиеся у обучающихся способности;
- способствовать усвоению обучающимся лучшего опыта и традиций коллектива (класса, школы);
- развивать у обучающихся способности принимать решения, самостоятельно и качественно выполнять возложенные на них задачи, осознанно выбирать и строить свою образовательную траекторию;
- оказывать своевременную поддержку социальных инициатив;
- ускорять процесс развития, творческого самоопределения обучающегося;
- способствовать созданию в коллективе благоприятного социально-психологического климата и творческого настроя на деятельность.

В МАОУ «СОШ № 1 с УИОП» реализуются следующие направления организации наставничества:

- **развитие внеурочного взаимодействия и групповых форм наставничества** (мастер-классы, массовые мероприятия, социальные проекты) – воспитание обучающихся – волонтеров, развитие умения

руководить группой обучающихся с учетом принципов доброжелательной требовательности, совместные мероприятия обучающихся начальной и средней школы, шефство класса старшей школы над классом начальной школы);

-развитие интеллекта и самоуправления – воспитание обучающихся – лидеров, развитие самостоятельности детского коллектива, обучающихся для достижения общественно значимых целей, формирование критического мышления, soft skills;

-формирование системы наставничества в образовательной деятельности – создание условий для личностного развития обучающихся, воспитание обучающихся – «компетентный лидер» по сферам деятельности: тимбилдинг (личностный рост), «репетитор» (академическое образование), «тренер» (интеллектуальное и исследовательское развитие), шефство класса над классом.

Наставничество в МАОУ «СОШ №1 с УИОП» устанавливается и организуется на основании приказа руководителя образовательной организации и Положения о наставничестве и шефстве в МАОУ «СОШ №1 с УИОП». В приказе указываются продолжительность и условия наставничества, информация о наставниках и шефах (фамилия, имя, класс), наставляемых и подшефных, кураторе / координаторе.

Координацию деятельности наставников и наставляемых, шефов и подшефных осуществляет куратор / координатор из числа административных работников, педагогических работников, классных руководителей, назначаемый на основании приказа руководителя образовательной организации.

Цель и задачи куратора / координатора:

- создание благоприятных условий для интеллектуального, нравственного, эмоционального, психического и физического формирования личности наставников и наставляемых, всемерного развития их способностей и творческого потенциала с учетом возрастных особенностей и возрастной психологии детей;
- координация деятельности всех участников наставничества;
- мониторинг и оценка организации наставничества в образовательной организации.

Наставник составляет под руководством куратора / координатора индивидуальный план, программу наставничества на учебный год.

Требования к деятельности наставника

Требования к подбору наставника из числа обучающихся: наставником назначается обучающийся, обладающий коммуникативными навыками и гибкостью в общении, имеющий опыт участия проектной деятельности и мероприятиях социально-педагогической направленности, стабильные показатели в учебе и внеурочной деятельности, способность и готовность делиться своим опытом. Наставник (в соответствии с направлением наставничества):

- оказывает необходимую помощь, выявлять и совместно устранять допущенные ошибки;
- личным примером развивает положительные качества наставляемого;
- привлекает наставляемого к участию в общественной жизни образовательной организации и местного сообщества;
- содействует развитию общекультурного кругозора наставляемого;
- оказывает поддержку или подвергает конструктивной критике при необходимости, помогает наставляемому совершенствоваться.

Показателем оценки эффективности работы наставника является:

- высокий уровень включенности наставляемого в социальные, культурные и образовательные процессы образовательной организации, что окажет несомненное положительное влияние на эмоциональный фон в коллективе (класс, школа);
- стимул наставляемых к культурному, интеллектуальному, физическому совершенствованию, самореализации, развитию необходимых компетенций;
- дальнейшая эффективная самостоятельная деятельность наставляемого.

Принципы наставничества

- Личностный подход к наставляемому или подшефному, реализуемый в формуле: понимать, принимать, сострадать, помогать.
- Оптимистическая гипотеза – вера в наставляемого или подшефного, опора на положительное в нем, формирование деятельностного подхода «сделай себя личностью сам».
- Объективность подхода к наставляемому или подшефному – знание многообразных аспектов жизнедеятельности школьного коллектива и каждой личности, выработка непредвзятых рекомендаций, учет

возрастных особенностей личности (индивидуальных черт, склонностей, нравственной позиции).

- Коммуникативность – способность к быстрому и оперативному общению.

- Уважение достоинства и культуры всех наставляемых или подшефных.

- Оказание взаимной помощи, безвозмездные услуги лично, либо организовано в духе партнерства и братства.

- Превращение наставничества в элемент личного совершенствования, приобретения новых знаний и навыков, выявления способностей, стимулируя для этого инициативу и творчество людей, давая каждому возможность быть созидателем, а не пользователем.

- Стимулирование чувства ответственности.

Манифест наставника

1. Наставник помогает наставляемому осознать свои сильные и слабые стороны и определить векторы развития.
2. Наставник является примером жизни, поведения и ценностей для наставляемого.
3. Наставнические отношения формируются в условиях доверия, взаимообогащения и открытого диалога.
4. Наставник ориентируется на близкие, достижимые для наставляемого цели, но обсуждает с ним долгосрочную перспективу и будущее.
5. Наставник предлагает свою помощь в достижении целей и желаний наставляемого, и указывает на риски и противоречия.
6. Наставник не навязывает наставляемому собственное мнение и позицию, но стимулирует развитие у наставляемого своего индивидуального видения.
7. Наставник помогает наставляемому развить прикладные навыки, умения и компетенции.
8. Наставник по возможности оказывает наставляемому личностную и психологическую поддержку, мотивирует, подталкивает и ободряет его.
9. Наставник по согласованию с представителем администрации / классным руководителем / координатором / куратором наставничества и шефства МАОУ «СОШ № 1 с УИОП») может проводить дополнительные мероприятия, направленные как на достижение цели наставнического взаимодействия, так и на укрепление взаимоотношений с наставляемым.
10. Наставник может быть инициатором завершения программы, но перед этим обязан приложить все усилия по сохранению доброкачественных наставнических отношений.

Кодекс наставника

1. Не осуждаю, а предлагаю решение
2. Не критикую, а изучаю ситуацию
3. Не обвиняю, а поддерживаю
4. Не решаю проблему сам, а помогаю решить ее наставляемому
5. Не навязываю свое мнение, а работаю в диалоге
6. Не утверждаю, а советую

7. Призываю наставляемого к дисциплине и ответственному отношению к себе, наставническому взаимодействию и программе, сам следую этому правилу
8. Не разглашаю внутреннюю информацию

Список компетенций куратора / координатора

(модель «Института будущего»)

1. Способность к отбору информации
2. Социальный интеллект
3. Способность мыслить проектно
4. Межкультурная компетентность
5. Способность мыслить нестандартно и глубоко
6. Способность понимать смыслы
7. Универсальные навыки мышления
8. Способность вычислять
9. Сотрудничество в виртуальном пространстве
10. Способность работать с современными СМИ

Дорожная карта куратора / координатора

Этап 1. Подготовка условий для запуска программы наставничества

Администрация образовательной организации:

- информирует о сроках реализации программы, целях и задачах, возможностях для наставников, планируемых результатах;
- назначает куратора и организаторов, отвечающих за реализацию программы наставничества.

Этап 2. Формирование базы наставляемых

1. Провести анализ деятельности образовательной организации и сбор «запросов» на основе выявленных проблем¹.
2. Организовать общее собрание (или передать задачу классным руководителям для реализации на классных часах), на котором представить информацию об организации наставничества в образовательной организации.
3. Провести анкетирование обучающихся².
4. Использовать дополнительные возможности для выявления запроса от наставляемых:
 - 4.1. информация от классного руководителя (куратор проводит беседу с педагогом, чтобы выяснить, нет ли у него информации о существующей необходимости);
 - 4.2. информация от родителей (куратор посещает родительское собрание либо передает информацию классному руководителю) и сбор согласий на получение и дальнейшее использование информации;
 - 4.3. информация от школьного психолога (при необходимости).
5. Составить «портрет наставляемого» по результатам анкетирования обучающихся и сформировать группы, объединенные общими задачами.

Этап 3. Формирование базы наставников из числа обучающихся

1. Поиск наставников, используя ресурсы школьного сообщества: внутренние ресурсы; кружки по интересам, спортивные секции, театральные группы, проектные группы.
-

2. Общая встреча в креативном формате – выставка, презентация, чаепитие, общий классный час. Цель – представление истории наставничества, мотивация наставников, использование примеров успешных людей, у которых был наставник, знакомство с манифестом и кодексом наставника.

3. Проведение анкетирования³ среди изъявивших желание стать наставниками. Форма и точные формулировки могут быть изменены исходя из особенностей учебного заведения и возраста наставников.

4. Анализ анкет для дальнейшего сопоставления с наставляемыми; распределение на группы (по академической успеваемости, увлечениям, достижениям и т.д.).

5. Информирование классного руководителя и через него или самостоятельно родителей об участии ребенка в программе в качестве наставника.

6. После завершения программы, награждение лучших наставников – обучающихся, тиражирование результатов в СМИ, социальных сетях, сайте образовательной организации.